

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL EN EL CJE



CJE

Consejo de la
Juventud de
España

Q2802480J



Germán Antón Trugeda
Secretario del Consejo



CJE

Consejo de la
Juventud de
España

Montera, 24 - 6º - 28013 Madrid
CIF: Q-2802480-J

man
cc.oo.



ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA EN LA GESTIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

2.1. La tutela preventiva frente al acoso.

2.1.1. Declaración de principios y política de la entidad.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral de carácter discriminatorio.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

2.1.2.3. Definición de otras conductas constitutivas de acoso laboral de carácter discriminatorio (*mobbing*).

2.1.2.4. Definición y conductas constitutivas de ciberacoso laboral.

2.2. El procedimiento de actuación.

2.2.1. 1ª Fase: Presentación de la denuncia, activación del protocolo.

2.2.2. 2ª Fase: Tramitación del expediente administrativo.

2.2.3. 3ª Fase: La resolución del expediente de acoso.

2.2.4. Seguimiento.

2.2.5. Confidencialidad.

2.2.6. Coordinación empresarial.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

5. ANEXOS

1. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL

Con el presente protocolo, el Consejo de la Juventud de España (CJE) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el Consejo de la Juventud de España quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a situaciones de discriminación en el entorno laboral, en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Consejo de la Juventud de España asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el Consejo de la Juventud de España. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la entidad y, por lo tanto, el Consejo de la Juventud de España no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

En el ámbito del Consejo de la Juventud de España no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos el Consejo de la Juventud de España, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

cc.ww. 2



Medidas de prevención del acoso

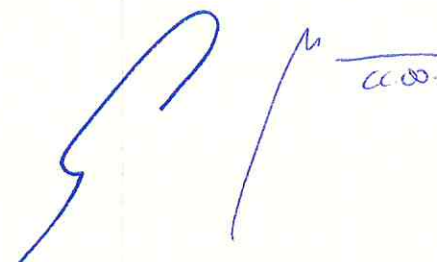
Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, el Consejo de la Juventud de España se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso el Consejo de la Juventud de España, exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, el Consejo de la Juventud de España se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:



CC 00

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- La prevención de los riesgos psicosociales mediante la evaluación periódica de dichos riesgos.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para prevenir y evitar situaciones de acoso en el trabajo, se divulgará el Protocolo vigente en cada momento a través de:

- Tablón de anuncios del centro de trabajo
- Paquete informativo entregado a las nuevas incorporaciones.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso), también cuando estas se usen para provocar situaciones de acoso que se extienden fuera del horario laboral;
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

CL. 23.



Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, el Consejo de la Juventud de España al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas—sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

MADRID, a fecha de la firma electrónica
PRESIDENTA



Fdo. GONZALEZ HENRY, ANDREA
24/05/2024



2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la entidad corporativa de base privada Consejo de la Juventud de España implanta un procedimiento de prevención y actuación frente a las situaciones discriminatorias, constitutivas de acoso laboral o *mobbing*, y especialmente en sus modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso laboral. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral o *mobbing*, e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso en función de lo ocurrido y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO LABORAL

2.1.1. Declaración de principios y política de la entidad

En esta entidad, somos conscientes de que las conductas como el abuso verbal, la intimidación, las amenazas y humillaciones, la violencia física, la atención sexual no deseada o la discriminación por razón de sexo u origen, entre otras, son conductas inapropiadas en el trabajo que pueden dar lugar a situaciones de acoso psicológico, acoso sexual, u otras formas de violencia, que constituyen un riesgo grave para la salud y un atentado contra los derechos fundamentales de las personas. Derechos a la dignidad, a la intimidad y a la integridad física y moral, contemplados y reconocidos, tanto por la Constitución Española, como por el Estatuto de los Trabajadores.

cc.oo.

6

El Consejo de la Juventud de España, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir, perseguir y erradicar situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en el seno de su organización y alienta a la necesaria implicación de todas las personas, cada una desde su responsabilidad y función en la organización, para lograr este propósito.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

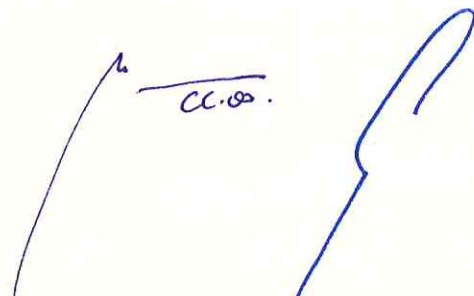
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral de carácter discriminatorio.

A modo de marco conceptual sobre el que se aplica este protocolo, se incluye en este apartado una breve definición de los distintos supuestos contemplados.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.



Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Observaciones sugerentes y desagradables
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

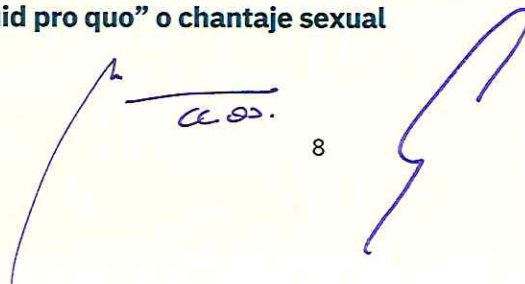
Conductas físicas:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, besos, abrazos, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajear....)
- El uso de gestos obscenos.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

cc. 02.

8



Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición. Puede ser realizado por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.



- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se le acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- Las actitudes condescendientes o paternalistas.
- Los insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona.
- La discriminación de una persona en el acceso a mejoras o beneficios laborales por razón de su sexo.
- El uso de formas ofensivas para dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar o ignorar las aportaciones, las capacidades y las habilidades físicas o intelectuales de una persona trabajadora por razón de su sexo.
- Hacer bromas o contar chistes de carácter sexista.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Cc.oo.

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso laboral de carácter discriminatorio

Acoso laboral de carácter discriminatorio (Acoso moral o mobbing)

Cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito de la entidad, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Serán conductas constitutivas de acoso laboral de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o el nacimiento.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etcétera.

Acoso moral vulnerador de derechos fundamentales:

Aquella situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, y lograr que finalmente abandone su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

No debe confundirse el acoso psicológico con la presión o conflicto laboral, éstos últimos hacen referencia a situaciones eventuales de desacuerdo o conflictos relacionados con la actividad laboral.



Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente

cl. 5ª. 12

6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.4. Definición y conductas constitutivas de ciberacoso laboral

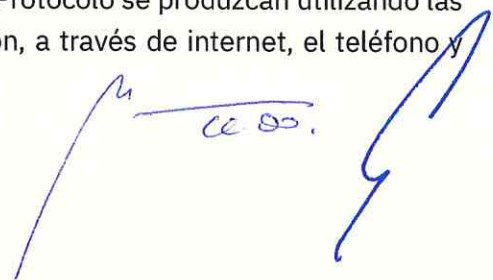
Ciberacoso laboral (Violencia en el ámbito digital)

Cualquier conducta de agresión reiterada o puntual, cuando sus efectos perjudiciales sobre la víctima son duraderos, llevada a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, que atente contra la intimidad y la dignidad de una persona con la que se tiene una vinculación en el trabajo.

Algunas conductas que pueden considerarse ciberacoso laboral pueden ser:

- Cualquier conducta de acoso realizada mediante el uso de las TIC
- Compartir en las redes sociales, o enviar a otra persona, mensajes, imágenes/videos, correos electrónicos, etc. que atenten contra su integridad e intimidad.
- La vulneración de la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a disposición de la persona trabajadora por parte de la entidad.
- La vulneración de la intimidad de la persona trabajadora mediante los dispositivos de videovigilancia y geolocalización.
- La suplantación de personalidad de la víctima en las redes sociales para enviar en su nombre mensajes a terceros y perjudicar así su reputación.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y



las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La [Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025](#), a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

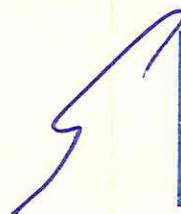
(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica

CC.OO.



Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)
--	--	--------------------------	---	--	---------------------

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevariándose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación*

objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso que se produzcan en el Consejo de la Juventud de España, se llevarán a cabo dos procedimientos subsidiarios.

Inicialmente y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes mediante un **procedimiento informal**. En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará un **procedimiento formal** para poner fin a la situación de acoso indeseada. En ambos supuestos los gastos originados por la instrucción correrán a cargo de la entidad.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1.- Presentación de denuncia o reclamación
2.- Activación del protocolo de acoso: Plazo máximo 3 días laborables
3.- Apertura Expediente informativo: Plazo máximo 10 días laborables
4.- Resolución del Expediente de Acoso: Plazo máximo 3 días laborables

cc. cc.

5.- Seguimiento: Plazo máximo 30 días naturales

El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1. 1ª Fase: Presentación de la denuncia, activación del protocolo.

En su fase inicial, el protocolo se ha concebido como un procedimiento de entrada única para cualquier tipo de queja sobre conflictos y conductas inapropiadas que puedan darse en la entidad.

Persona de referencia

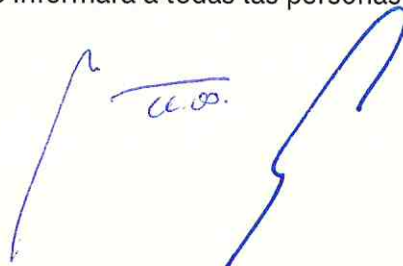
La persona de referencia es a quien deben ir dirigidas las denuncias debido a un conflicto o conducta inapropiada, y activará las actuaciones del protocolo a la recepción de una denuncia. Se establece un orden de prelación para la designación de la persona de referencia. En primera instancia, la persona de referencia será la persona responsable de feminismo de la Comisión Permanente. En el caso de ausencia por vacaciones, enfermedad, recusación por manifiesto conflicto de interés en el caso, o cualquier otra causa legal, se suplirá a la persona de referencia con el siguiente orden de prelación:

- La persona con el cargo de Gerencia
- Otro miembro de la Comisión Permanente
- En última instancia, un miembro de la Comisión de Garantías

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la entidad para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Comunicación de la denuncia

La comunicación de cualquier denuncia debida a un conflicto o una conducta inapropiada puede dirigirse por correo electrónico a proteccion@cje.org o por vía escrita y en sobre cerrado dirigido a la persona responsable de feminismo de la Comisión Permanente. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que



prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

Cualquier persona que esté sufriendo, sea testigo o tenga conocimiento de la existencia de un conflicto o de conductas inapropiadas, puede comunicarlo por esa misma vía.

Se adjunta al presente protocolo el modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciadas como **(4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN)**, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

Entrevista

La persona de referencia abrirá un expediente que deberá custodiar y mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima, la persona denunciada y las/os posibles testigos, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas.

Tras la entrevista, y si se dispone del consentimiento informado del entrevistado/a **(ANEXO III)**, la persona de referencia valorará la posibilidad de resolver la situación en primera instancia de un modo ágil y rápido. Para ello, puede contactar con los superiores de las personas en conflicto, con la otra parte y con los testigos. Puede asesorar a los implicados, proponer cambios organizativos o intermediar entre las partes. En todo caso, siempre deberá preservar la confidencialidad de la información aportada, y procurar que su intervención no agrave aún más el problema.

Acta

La persona de referencia redactará un acta, en el plazo máximo de **3 días** a contar desde que se realizó la última entrevista, en la que manifestará:

- Dar por desierto el procedimiento por entender, con claridad, que no se constatan las circunstancias para que se dé el acoso.
- La conclusión de la intervención previa por acuerdo entre las partes, proponiendo a la Dirección de la Entidad, las medidas que se estimen oportunas.
- La conclusión de la intervención previa sin avenencia entre las partes e inicio de la intervención formal, adoptando las medidas cautelares que estimen oportunas por parte de la entidad.

cc. ss.

2.2.2. 2ª Fase. Tramitación del expediente administrativo.

Inmediatamente a que finalice la intervención previa, mediante acta en la que se manifieste **la falta de acuerdo, no existiendo aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquiera de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento previo porque existen indicios suficientes para abrir expediente de investigación, por tratarse de un claro acoso directo, por las circunstancias del caso o por ser requerido por cualquiera de las partes,** la persona de referencia dará una tramitación formal a la denuncia.

El objetivo de esta segunda fase es analizar con profundidad el caso, mediante entrevistas u otros medios adecuados. Además, cuando se considere oportuno, o cuando así se haya propuesto en el informe de la primera fase, pueden llevarse a cabo algunas de las siguientes acciones:

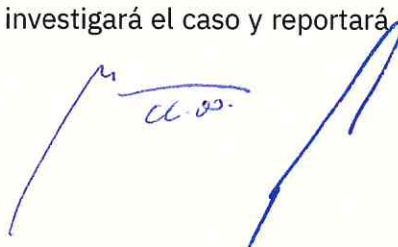
- Adoptar medidas cautelares
- Aplicar técnicas de resolución de conflicto, como la mediación, para resolver la disputa
- Proponer medidas organizativas para modificar las condiciones de trabajo que alimentan el conflicto.
- Constituir una Comisión de valoración del acoso cuando se sospeche de su existencia.

Se entrevistará de nuevo a las personas implicadas, aunque ya hayan sido entrevistadas anteriormente, así como a todas aquellas personas que se considere necesario entrevistar. El objetivo principal de esta entrevista es siempre conocer, con el máximo grado de detalle, lo que está ocurriendo, pero las particularidades de la entrevista variarán según si se trata de mediar en un conflicto o investigar un supuesto de acoso.

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada con la denuncia como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La valoración de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo

Cuando la primera fase concluya que existen evidencias de un posible caso de **acoso psicológico, sexual o por razón de sexo**, se abrirá una fase de instrucción que llevará a cabo un profesional capacitado para ello, el cual investigará el caso y reportará sus



conclusiones a una comisión de valoración de acoso que deberá resolver si existe o no acoso y las medidas que deban adoptarse.

La comisión reunirá las siguientes características:

- La composición de sus miembros dependerá del supuesto de acoso específico que vaya a valorarse.
- El grupo será plural y multidisciplinar.
- Cabe la posibilidad de que intervengan asesores externos, si es necesario, para garantizar la neutralidad y la capacitación de sus miembros.
- Estará compuesta, como mínimo de estos tres componentes:
 - Alguna persona designada por la dirección, a poder ser que forme parte de la cadena de mando del departamento afectado siempre que no se vea comprometida su imparcialidad.
 - Alguna persona en representación de los trabajadores (a poder ser un delegado de prevención o un delegado sindical) siempre que no se vea comprometida su objetividad en el conflicto.
 - Según el caso, algún técnico del departamento de gestión de personas, o del Servicio de Prevención Propio o Ajeno.

En los casos de acoso sexual o por razón de sexo, participarán expertos en igualdad, tanto en la instrucción del caso, como en la comisión de valoración.

2.2.3. 3ª Fase. La resolución del expediente de acoso

La dirección del Consejo de la Juventud de España una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas **en el plazo de 3 días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección del Consejo de la Juventud de España procederá a:

CL. Os.

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 E.T.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la entidad
- Realización de comprobaciones periódicas durante los primeros meses para validar la eficacia de las medidas adoptadas.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del Consejo de la Juventud de España mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.

La dirección del Consejo de la Juventud de España adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones

formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la entidad.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en Incapacidad Temporal durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.

2.2.4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la entidad con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

2.2.5. Confidencialidad

Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

cc. 80.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el instructor decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad (ANEXO I).

2.2.6. Coordinación empresarial

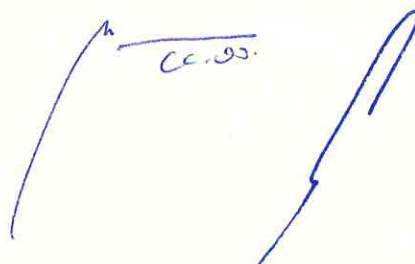
Para aquellos casos en que denunciante o denunciado/a no pertenezcan a la plantilla del Consejo de la Juventud de España, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajadora del Consejo de la Juventud de España, pero sí la persona denunciada: De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento del Consejo de la Juventud de España. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la persona de referencia/Comisión Investigadora.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.



b) Persona denunciante es trabajadora del Consejo de la Juventud de España, pero no la persona denunciada: La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la persona de referencia/Comisión Investigadora con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final.

En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la persona de referencia/Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la persona de referencia/Comisión Investigadora.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad a través de comunicación escrita a todos los trabajadores y manteniéndose vigente de manera indefinida.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

cc. 20.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Diligencia-

En Madrid, el día 23 de mayo se reúnen: Germán Antón Trugeda en calidad de Secretario del Consejo de la Juventud de España y Marc Collado Ramírez en calidad de representante legal de las trabajadoras del CJE.

Expresan que el presente PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL EN EL CJE ha sido informado favorablemente por la Comisión Permanente y la Asamblea de Trabajadoras.

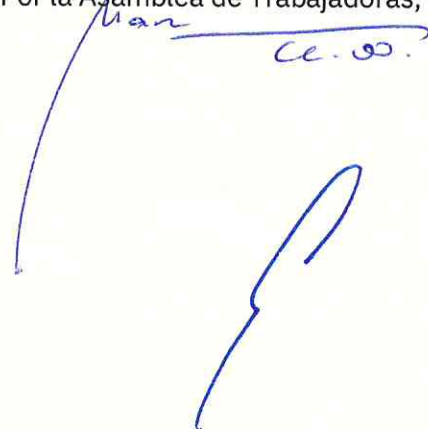
En virtud de ello, acuerdan adoptar el presente protocolo que entrará en vigor el día siguiente de su firma.

Por el Consejo de la Juventud de España;



Germán Antón Trugeda
Secretario del Consejo

Por la Asamblea de Trabajadoras;





MODELO DE QUEJA O DENUNICA EN LA ENTIDAD

I. Persona que informa de los hechos

Persona que la sufrido el acoso:

Otras (Especificar)

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato /Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/Categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

han
cl.w.



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos, indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (Indicar cuáles):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación de acoso _____
(INDICAR SI ES MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a
_____ (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA)
y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso moral, sexual y/ por razón de sexo en la entidad CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA.

Marc
C.C.B.



ANEXO I: MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACION Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL

En _____ a ___ de _____ de 20__

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA

Don/Dña. _____ con NIF _____ habiendo sido designado/a por el CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, la persona abajo firmante se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Así mismo, declaro que he sido informado por el CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA de la responsabilidad disciplinaria en la que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Firma

name
U. D.

28

ANEXO II: MODELO DE COMPROMISO DE LOS RESPONSABLES INTERMEDIOS DE LA ENTIDAD FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES

En _____ a ____ de _____ de 20__

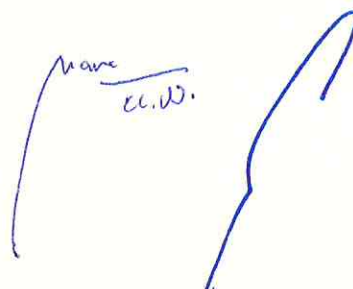
CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA

D./Dña _____ con NIF _____, en calidad de _____ de la entidad CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA deberá velar, en el ámbito de su responsabilidad, por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso laboral. Además de:

- **Motivar, concienciar, controlar e intervenir para prevenir**, en el ámbito de su competencia, comportamientos que puedan derivar en acoso.
- **Implementar las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes que les correspondan**, en el ámbito de su entorno de responsabilidad, para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso laboral. En el supuesto de no resultar suficiente o, de considerarlo necesario por las circunstancias del caso, lo pondrá en conocimiento de la dirección, que valorará las medidas más oportunas que deben adoptarse para impedir un resultado final de acoso, en el caso de que se trate de un supuesto de esta naturaleza.
- **Informar** a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de dirección.

Firma

name
C.J.E.



ANEXO III: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO

La persona trabajadora _____ con DNI núm _____, EXPONE QUE _____, y da libre y voluntariamente CONSENTIMIENTO a Sr./Sra _____ con DNI núm _____, para realizar las acciones oportunas para investigar y resolver la situación planteada:

Estas acciones, que se llevarán a cabo garantizando en todo momento los principios que establece el protocolo, entre los cuales el de preservar la confidencialidad de la información según establece la normativa sobre protección de datos de carácter personal, pueden consistir en las siguientes acciones:

- Informar, consultar o entrevistar a:
 - Otras personas implicadas directamente en el conflicto.
 - Compañeros de trabajo que puedan prestar testimonio del conflicto.
 - Superiores jerárquicos.
 - Técnicos del Servicio de Prevención y otros profesionales afines.
- Proponer la adopción de cambios organizativos y medidas cautelares.
- Proponer la realización de una mediación para la resolución del conflicto.
- Proponer la constitución de una comisión para valorar la presencia de acoso psicológico o sexual.

Todo ello con el propósito o finalidad de prevenir la presencia de cualquier tipo de conducta inapropiada en el trabajo, mediante la resolución precoz de los conflictos, la intervención sobre las condiciones de trabajo y la rehabilitación de las personas afectadas.

Dado que la información me ha sido dada de forma comprensible, que he podido formular preguntas y que me han sido aclaradas las dudas presentadas al leer o escuchar la información específica, así como el por qué de la activación del procedimiento de actuación descrito en el protocolo, AUTORIZO a la persona designada y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a practicar cuantas acciones consideren necesarias para resolver la situación.

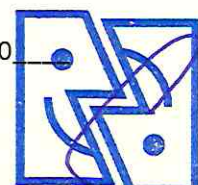
Así también he sido informado de que la firma de este consentimiento informado no supone ningún tipo de renuncia a ninguno de los derechos que tenga reconocidos como trabajador/a, así como a emprender cualquier otra vía distinta.

Firmado,

En _____, a ____ de _____ de 20____

30

non
A.D.



ANEXO IV: FORMULARIO PARA LA DESIGNACIÓN DE MIEMBROS DEL ÓRGANO DE INSTRUCCIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En _____ a ____ de _____ de 20__

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA

D./D.^a _____

DNI _____

Mediante la presente, la persona trabajadora firmante acepta de forma voluntaria su nombramiento como miembro de la comisión de instrucción del **acoso sexual o acoso por razón de sexo** para la investigación de la denuncia presentada el pasado __ / __ / _____ mediante _____ (ESPECIFICAR CANAL DE DENUNCIA).

Siguiendo el procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo fijado por el protocolo aprobado por el CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA, para llevar a cabo las tareas asociadas a la investigación de los hechos y posterior redacción del informe necesario, D./D.^a _____ se compromete a:

- Salvaguardar y mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación.
- Respetar el deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la comisión constituida.
- Acudir las actividades formativas que la entidad imparta con el fin de obtener las suficientes habilidades para poder actuar según lo establecido en el protocolo de actuación y prevención del acoso en el trabajo vigente.

Firmado

Marc
C.J.E.





CJE
Consejo de la
Juventud de
España

ANEXO V: COMUNICACIÓN DE ENTREGA DE PROTOCOLO DE ACOSO A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA
Q2802480J

DOCUMENTO JUSTIFICATIVO DE LA ENTREGA DEL PROTOCOLO FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO LABORAL A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA ENTIDAD CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA

D./Dña. _____ recibe en este acto una copia del Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso laboral y sexual, así como de discriminación por razón de sexo y otras formas de discriminación, que tiene implementado la entidad CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA.

Asimismo, declara haber recibido información suficiente y adecuada sobre su finalidad, procedimiento y objetivos.

Y para que así conste a los efectos de fehaciente constancia, firmo el presente documento en _____ a _____ de _____ de 202__

CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ESPAÑA

Fdo.

La persona trabajadora

Fdo.

Novel
CL. W.
32



CJE
Consejo de la
Juventud de
España

Montera, 24 - 6º - 28013 Madrid
CIF: Q-2802480-J



CARTEL INFORMATIVO

ACOSO LABORAL ¿QUE ES?

AQUELLAS SITUACIONES EN LAS QUE, UNA PERSONA O GRUPO DE PERSONAS, EJERCEN UN CONJUNTO DE COMPORTAMIENTOS CARACTERIZADOS POR UNA VIOLENCIA FÍSICA Y/O PSICOLÓGICA, ABUSIVA E INJUSTA, DE FORMA SISTEMÁTICA Y RECURRENTE, DURANTE UN TIEMPO PROLONGADO, SOBRE OTRA/S PERSONA/S EN EL LUGAR DE TRABAJO, Y QUE PRODUCE DAÑOS FÍSICOS Y/O PSICOLÓGICOS EN LA/S PERSONA/S TRABAJADORA/S QUE LO SUFREN

PRINCIPALES FORMAS DE ACOSO

BURLAS

Ya sean de forma directa o indirecta

DESCALIFICACIONES

Culpabilizar por faltas de otros; sembrar dudas sobre el trabajo de la persona; calumniar...

VIOLENCIA FÍSICA

Ataques físicos

ABUSO DE AUTORIDAD

Gritar o tratar con malos modos; actuar hostilmente con los subordinados; menospreciar...

IGNORAR

Descartar ideas/propuestas sin llegar a analizarlas

Rechazo constante

Hacer vacío

INJUSTICIAS

Bajo o nulo reconocimiento; amenazas de despido; premiar a otros por tu propio trabajo...

SI SUFRES O IDENTIFICAS ALGUNAS DE ESTAS SITUACIONES, NO LO DUBES, COMUNICÁLO:

D/Dña. _____

@: _____

TF: _____

